BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat, setiap jenis usaha memerlukan pengembangan dan pengelolaan untuk dapat bersaing. Tidak hanya perusahaan saja yang perlu memperhatikan sumber daya yang dimilikinya, intansi pemerintah juga perlu memperhatikannya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak jalannya organisasi. Menurut Janapria, (2014), sukses atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber sumber daya manusianya yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Tercapainya suatu kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu pengelolaan sumber daya lainnya sehingga hasilnya dapat menjadi lebih maksimal. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya disuatu peusahaan yang dibandingkan dengan bebagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan telebih dahulu dan telah disepakati bersama. Rivai dan Basri (2012:6). Adapun teori yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah *goal setting teory* atau teori penetapan tujuan, yang diharapkan mampu memaksimalkan penelitian saya mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap KSU Peguyangan Kaja.

UNMAS DENPASAR

Menurut Lewa dan Subowo (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai peilaku dari individu dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi. (Robbins dan Judge, 2013:555) . Menurut Sukmawati (2008: 179), kinerja dapat mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi kepada organisasi tersebut antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif dan tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, kompensasi dan displin kerja. Sedangkan menurut Fahmi (2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu. Simanjuntak (2009:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelasksanaan tugas tertentu.

UNMAS DENPASAR

Kompetensi adalah kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang

diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan maka semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Kompetensi di KSU Peguyangan Kaja belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan atau tidak sesuai dengan *job desk* yang mereka tempati, sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal terhadap perusahaan.

Menurut penelitian Ratnaningsih dan Rahman (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif denga populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri. Penelitian serupa dilakukan oleh Muslimat (2020), Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Manik & Syafrina (2018), hasil

UNMAS DENPASAR

penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

Tidak hanya itu saja, penelitian serupa juga dilakukan oleh Soetrisno & Gilang (2018) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Bandung)". Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan kompetensi berpengauh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Dina Rande (2019). Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara .

UNMAS DENPASAR

Beberapa hasil penelitian menunjukkan terdapat kesenjangan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagain menyatakan berpengaruh sedangkan sebagian lainnya menyatakan tidak. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lutfiyah dkk. (2020), metode penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andromedia yang berjumlah dari 68 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil yang berjumlah 68 dan anggota populasi dianggap homogen. Hasil

penelitian ini menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karryawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Arma dkk. (2017), dimana Hasil Penelitian Menunjukan Kompetensi Menjual tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan

Tidak hanya kompetensi, faktor kompensasi juga sangat penting pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi sangat baik, merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya bahkan kinerjanya meningkat karena kompensasi tersebut. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi adalah achivment atau ganjaran pada para pekerja yang sudah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi di KSU Peguyangan Kaja selama 3 tahun belakangan ini belum maksimal karena adanya pengaruh covid-19, dimana perusahan terkadang telat untuk memberikan kompensasi untuk karyawannya dari tanggal yang sudah ditentukan.

UNMAS DENPASAR

Tenaga kerja atau karyawan dengan segala kebutuhannya sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta kecintaan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tesebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Eko dkk (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan) dengan Hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dimana artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan pemberian yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang atau fasilitas yang diberikan (Kadarisman, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto & Purnamasari (2019), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaeil Indonesia". Dimana hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh postitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Arifudin (2019), dimana hasil penelitiannya Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kenelak dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya", dimana hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun ada beberapa penelitian yang dilakukan oleh beberapa orang yang terkait dengan variabel kompensasi dimana hasilnya berbalik atau tidak berpengaruh, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen dkk. (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado". Diamana hasil penelitian ini memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif

UNMAS DENPASAR

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Nani & Hesti (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T.TIRTA INVESTAMA LAMPUNG". Dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menigkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan factor disiplin kerja, karena disiplin kerja sangat penting untuk karyawan agar kinerjanya semakin baik dan deadline dari pekerjaan itu tidak lewat. Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Siagian (2009) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Mangkunegara, (2013), ada dua bentuk disiplin kerja; 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin kerja

di KSU peguyangan kaja akhir-akhir ini belum maksimal, karena masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deadline yang diberikan oleh manajernya, dimana membuat disiplin kerja karyawan tersebut menurun.

Dalam penelitian Syafrina (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan makan akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ichsan dkk. (2020), dimana hasil penelitian ini mengemukakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kurangnya kedisiplinan di dalam memanajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2018) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pangarso & Susanti (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". Dimana hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif tehadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Liyas & Primadi (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank

UNMAS DENPASAR

Perkreditan Rakyat", juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kayawan.

Namun ada beberapa penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja malah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk (2021) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang". Dimana hasil penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mufida dkk. (2021) "Pengruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)". Hasil penelitian ini dimana secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan itu sendiri sangat berpengaruh terhadap goals atau tujuan dari perusahan tempat bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pernyataan Suhendi dan Anggara (2010:189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Prawirosentono (1999) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

UNMAS DENPASAR

tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 1. 1

Rekap Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Individu (SKI)

Nilai SKI	Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
P1	Istimewa	0%	0%	0%
P2	Baik Sekali	28.6%	45.7%	67.1%
P3	Cukup	71.4%	47%	28.6%
P4	Kurang	0%	7.3%	4.3%
P5	Kurang Sekali	0%	0%	0%

Sumber: KSU Peguyangan Kaja

UNMAS DENPASAR

Dari data table di atas dapat dilihat bahwa selama 3 tahun tersebut belum ada karyawan yang mencapai kinerja P1 yang telah ditargetkan oleh perusahaan, namun karyawan dengan kinerja P2 terlihat meningkat setiap tahunnya. Tetapi masih terdapat karyawan yang mendapat penilaian kinerja P3 dan bahkan sampai P4 setiap tahunnya. Hal tersebut berarti kinerja individu mengalami penurunan dimana belum sama sekali mencapai P1, hanya mencapai P2, P3 dan P4. Merujuk permaslahan di atas, dalam meningkatkan kinerja karyawan ada hal yang mempengaruhi yaitu kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan Kaja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan Kaja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan Kaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan Kaja.
2) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan Kaja.
3) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan kaja.

UNMAS DENPASAR

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1) Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya penerapan *goal setting theory* secara empiris

pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Peguyangan Kaja.

2) Manfaat Praktis

Bagi KSU Peguyangan Kaja, dapat dipakai sebagai masukan dan evaluasi dalam berbagai masalah yang dihadapi untuk meningkatkan kinerja KSU Peguyangan Kaja terutama yang berhubungan dengan kompetensi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Settinng Teory

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan atau *goal setting teory***.** Terdapat dukungan substainsial terhadap dalil bahwa tujuan khusus meningkatkan kinerja dan bahwa tujuan sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada tujuan mudah. Dalil ini dengan sebagai teori penetapan tujuan. Niat bekerja terhadap tujuan adalah sumber utama motivasi. Studi tentang penetapan tujuan telah menunjukan tujuan menantang dan spesifik adalah kekuatan motivasi yang bagus. Tujuan keras khusus menghasilkan level output lebih tinggi daripada tujuan umum 'langsung sebaik-baiknya'. Kekhususan tujuan itu sendiri dapat berfungsi sebagai stimulus internal.

Umpan balik dibutuhkan di sini. Sebagai tambahan umpan balik, tiga factor lainnya ditemukan mempengaruhi hubungan kinerja tujuan. Mereka adalah komitmen tujuan, kemanjuran diri memadai, dan budaya nasional. Teori penetapan tujuan menyatakan bahwa individual komitmen terhadap tujuan. Komitmen kemungkinan terjadi ketika individual mempunyai *locus of control internal* bahwa dia mampu melakukan tugas. Terakhir, budaya nasional berhubungan dengan teori penetapan tujuan. Dalam suatu perusahaan/ organisasi, seorang karyawan pasti memiliki tujuan sendiri. Untuk mencapai hal tersebut karyawan harus memiliki

UNMAS DENPASAR

kemampuan/kompetensi yang dimana mampu memberikan hasil yang baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaannya.

Setiap karyawan yang sudah memiliki niat kerja yang maksimal dan juga memberikan hasil yang baik akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan yang dimana kompensasi tersebut adalah tujuan utama dari seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar jauh lebih baik lagi. Namun untuk mencapai itu semua seorang karyawan harus memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga maksimal dan setiap pekerjaan yang memiliki deadline atau waktunya sudah ditentukan karyawan tersebut mampu menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu, sehingga semua tujuan yang di harapkan oleh karyawan tersebut maupun perusahaan dapat tercapai. Keterkaitan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana suatu perusahaan mengupayakan memberikan petunjuk untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengrauhi oleh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja dalam mencapai suatu target perusahaan pada KSU Peguyangan Kaja

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Boyatzis (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut

Trotter (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Menurut Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Jadi kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jadi dapat dikatakan bahwa sangat erat hubungan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

2) Dimensi-dimensi Kompetensi

Menurut Moeheriono (2012) ada beberapa dimensi dari kompetensi yaitu meliputi: (1) task skills yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja, (2) task management skills yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas berbeda yang muncul dipekerjaan, (3) contingency management skills yaitu keterampilan pengambilan tindakan yang cepat dan tepat bila, timbul suatu masalah dalam pekerjaan, (4) jole role environment skills yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. (5)Transfer skilss yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

UNMAS DENPASAR

3) Faktor-faktor Kompetensi

Menurut Wibowo (2010) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi adalah merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Zwell dalam Wibowo (2010) adalah sebagai berikut: (1)Keyakinan dan Nilai-Nilai (2)Keterampilan (3)Pengalaman (4)Karakteristik Kepribadian (5)Motivasi (6)Isu Emosional (7)Kemampuan Intelektual dan (8) Budaya Organisasi.

4) Komponen Kompetensi

Hutapea & Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut. Pertama, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengungkapkan bahwa ”Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik”.

UNMAS DENPASAR

Kedua, keterampilan adalah faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi, dalam hal ini factor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Yuniarsih dan Suwatno (2008) menyatakan bahwa ”Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Ketiga, perilaku adalah ketika karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Gitosudarmo & Sudita (2008:) mengemukakan bahwa ”Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.” Terakhir, pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dianggap sebagai suatu pengalaman kerja.

5) Indikator Kompetensi

UNMAS DENPASAR

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (self concept) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (skill) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan ,menurut Gordon (2011) indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

1) Pengetahuan (knowledge). Pengetahuan merupakan pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Indikator pada dimensi pengetahuan adalah Pendidikan, pengalaman kerja, dan minat.

(2) Kemampuan/ ketrampilan (skills). Kemampuan/ ketrampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu. Indikator pada dimensi kemampuan/ketrampilan adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari beberapa indikator kompetensi di atas, dalam penelitian ini saya menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Ruky (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (self concept) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skill) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja". J long (2018) menyatakan bahwa "Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi". Menurut Martoyo (2000) "kompensasi adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi

UNMAS DENPASAR

employers maupuun *employees* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*)".

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran serta waktu yang diberikannya dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakaan, yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya.

2) Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmojo dalam Sutrisno (2009:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

   Dengan pemberian kompensasi yang memadai suatu penghargaan kompensasi terhadap organisasi kerja para karyawan. Sehingga akan mendorong prilaku-prilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi

2. Menjamin keadilan

   Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan didalam organisasi. Masing masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan karyawan.

   Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

UNMAS DENPASAR

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

   Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknnya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5. Pengendalian biaya

   Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekruitmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekruitmen dan seleksi untuk calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

   Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

UNMAS DENPASAR

Menurut artikel Stefanus Andi Pratama dkk. (2015) tujuan kompensasi adalah Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan. semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghidarkan dari

resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya.

3) Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam artikel Kenelak dkk. (2016) factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja

   Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

   Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

   Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.Peraturan Pemerintah ini

UNMAS DENPASAR

sangat penting supaya pengusaha tidak sewenag-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup/Cost Living

   Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

   Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

   Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur *(disqueshed unemployment).*

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

UNMAS DENPASAR

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelititan untuk mengerjakannya.Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

4) Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis dari kompensasi menurut Sedarmayanti dalam artikel Nugraha dan Tjahjawati (2017) :

1. Kompensasi Tidak Langsung

Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja.

a.Jaminan asuransi

b.Jaminan keamanan pegawai

c.Jaminan cuti

d.Jaminan kafetaria

UNMAS DENPASAR

2.Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasidan merupakan aturan pemerintah

5) Indikator-indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indicator kompensasi, menurut Simamora (2016) indikator-indikator tersebut diantaranya adalah :

1) Upah dan Gaji : Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.
2) Insentif : Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
3) Tunjangan : Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4) Fasilitas : Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub,

UNMAS DENPASAR

tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Siamora (2015) ada tiga indikator untuk menilai kompensasi. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Puas terhadap gaji

   Hak yang diterima karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2. Puas terhadap fasilitas

   Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

3. Puas terhadap tunjangan

   Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

UNMAS DENPASAR

Dari beberapa indikator kompensasi di atas, dalam penelitian ini saya menggunakan indicator yang dikemukakan oleh Simamora (2016), yaitu:

1) Upah dan Gaji : Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara

pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

2) Insentif : Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan : Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas : Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku

perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyrakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Sinungan, 2009:145).

Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2017) kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat di Tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

UNMAS DENPASAR

2) Tujuan Disiplin Kerja

Dalam artikel Arif dkk. (2020) Tujuan Khusus Disiplin Kerja, antara lain : Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berprilakku sesuai dengan norma-

norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

3) Macam-macam Disiplin Kerja.

Menurut Rivai (2012, 208-211) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

1. Disiplin preventif.

   Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi.

2. Disiplin korektif.

   Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku.

3. Disiplin progresif.

   Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

UNMAS DENPASAR

4) Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2012:127), Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam

bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tungku panas.

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan disiplin progresif.

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan yaitu peringatan lisan, peringatan tertulis, kemudian terminasi.

a. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas.

b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin.

c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi:

UNMAS DENPASAR

a. Tidak berada ditempat kerja.

b. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut.

c. Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

a. Pencurian ditempat kerja.

b. Perkelahian ditempat kerja.

c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja.

d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

3. Tindakan disiplin positif.

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

5) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kediplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan

UNMAS DENPASAR

teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

   Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat.

UNMAS DENPASAR

   Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

6. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapka. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

UNMAS DENPASAR

Sedangkan Menurut Harlie (2013) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

(1) selalu hadir tepat waktu

(2) selalu mengutamakan presentase kehadiran

(3) selalu mentaati ketentuan jam kerja

(4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif

(5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya

(6) memiliki semangat kerja yang tinggi

(7) memiliki sikap yang baik

(8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja

Dari beberapa indicator disiplin kerja di atas, dalam penelitian ini saya menggunakan indikator yg dikemukakan oleh Hasibuan (2017), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan.

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kediplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

   Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

UNMAS DENPASAR

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

6. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan

UNMAS DENPASAR

akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

7. Ketegasan.

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapka. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

   Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Wirawan (2009) mengemukan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Adapun Arda (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Sinambela (2012) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesusai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perushaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kriteria penilaian kinerja, Bernardin dan Russell (1983:383) mengungkapkan ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu:

1). Kualitas.

UNMAS DENPASAR

Sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, baik dalam arti sesuai dengan cara ideal yang sama dalam melakukan kegiatan atau memenuhi tujuan yang dimaksudkan dari kegiatan tersebut.

2). Kuantitas.

Jumlah yang diproduksi, dinyatakan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit, atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3).Ketepatan waktu.

Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan, atau hasil yang dihasilkan, pada waktu paling awal yang diinginkan dari sudut pandang koordinasi dengan keluaran orang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4). Efektivitas biaya.

Sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (misalnya, manusia, moneter, teknologi, material) dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya.

UNMAS DENPASAR

5). Perlu pengawasan.

Sejauh mana seorang pelaku dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6). Dampak antar pribadi.

Sejauh mana seorang pelaku meningkatkan perasaan harga diri, niat baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

3) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Anwar, 2000) adalah:

1) faktor kemampuan, 2) faktor motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (knowledge). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

4) Standar Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2) *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3) *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.

UNMAS DENPASAR

4) *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

5) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

5) Indikator- indikator kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2013) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetian.

   Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja.

   Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran.

UNMAS DENPASAR

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya,memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan.

   Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yanga ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas.

   Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama.

   Kesediaan karyawan dalam berpatisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaaan sehingga hasil pekerjaaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan.

   Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian.

   Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

UNMAS DENPASAR

9. Prakarsa.

   Kemampuan berfikir karyawan yang orisional dan bedasarkan inisatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan.

    Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tangguang jawab.

    Kesediaaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Menurut Simamora (2009) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indiktor-indikator sebagai berikut :

1. Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah).
3. Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Dari beberapa indikator di atas dalam penelitian ini saya menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), yaitu:

1. Kesetiaan.

   Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan

UNMAS DENPASAR

membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja.

   Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran.

   Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya,memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan.

   Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yanga ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas.

   Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama.

   Kesediaan karyawan dalam berpatisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaaan sehingga hasil pekerjaaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan.

UNMAS DENPASAR

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian.

   Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa.

   Kemampuan berfikir karyawan yang orisional dan bedasarkan inisatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan.

    Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tangguang jawab.

    Kesediaaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepribadian, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Sebagai pembanding penyusun proposal ini digunakan hasil penelitian yang diperoleh dari beberapa jurnal.

A. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Manik & Syafrina (2018) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kineja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau Jalan HR. Subrantas No. 57 Panam Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data melalui kuisioner berupa daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, digunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini dilakukan kepada seluruh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau yang berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Sampling Jenuh.* Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang dosen. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan persamaan regresi linier sederhana Hasil penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno & Gilang (2018) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

UNMAS DENPASAR

Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Bandung)". Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriftif – kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Rande (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas

Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 38 orang. Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara

Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat (2020) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia di Jakarta". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 8,881 + 0,865X, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih & Rahman (2021) dalam penelitian yang bejudul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta".

UNMAS DENPASAR

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 pegawai pada Biro Pengembangan Operasi Mabes Polri. Metode penelitian sampel adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel, metode analisis dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, uji korelasi product moment pearson, koefisien determinasi dan uji hipotesis (test). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi Y = 17,85 + 0,685X yang artinya apabila setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kompetensi maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,607 kali dengan kecepatan konstan. sebesar 17,85. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,7402 artinya variabel kompetensi mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan variabel kinerja. Dari perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh sebesar 0,5479, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 54,79% sedangkan sisanya sebesar 45,21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Arma dkk. (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Menjual, Kualitas Hubungan, dan Pengalaman Menjual Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga". Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik structural equation model (SEM) dari software AMOS 22. Hasil pengujian menggunakan SEM menunjukan kriteria goodness of fit full model

adalah Chi-Square = 92,407; Probability = 0,000; CMIN/DF = 1,925; GFI = 0,893; AGFI = 0,826, TLI = 0,960; CFI = 0,971; dan RMSEA = 0,084. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil Penelitian Menunjukan Kompetensi Menjual tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiyah dkk. (2020) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andromedia yang berjumlah dari 68 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil yang berjumlah 68 dan anggota populasi dianggap homogen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dengan skala Likert dengan rentang skala 1-5 dengan kriteria sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setujum dan sangat setuju. Terdapat 2 teknik analisis data dalam penelitian ini di antaranya statistik deskriptif analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andromedia.

UNMAS DENPASAR

B. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto & Purnamasari (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaeil Indonesia". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,486, artinya persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. tidak diperiksa dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (5,146 > 2,048). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia, sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja yang dipikulnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT. GM)". Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah indikator "gaji" dengan presentase sebesar 21,3% dengan bobot 314

Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah indikator insentif dimana mempunyai presentase 19,6% dengan bobot 290. Bobot rata-rata dari kedua indikator dihasilkan skor sebesar 295,2 yang termasuk dalam kategori Tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jadi hasil penelitian ini adalah Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, Populasi dari penelitian ini adalah karyawan lapangan yang menerima kompensasi di *Cargill Tropical Palm (*ISK *Lake View Estate)* yang berjumlah 150 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan *Cargill Tropical Palm* (ISK *Lake View Estate*) sebanyak 110 orang yang digunakan sebagai bahan analisis. Data yang didapat diolah menggunakan program *SPSS Statistics 20.0* dan menghasilkan persamaan Y = 24,662 + 0,543, yang berarti dengan meningkatnya kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543. Jadi Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi memiliki Pengaruh Positif dan

UNMAS DENPASAR

Signifikan Terhadap Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kenelak dkk. (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 Karyawan Koperasi Seba Usaha Baliem Arabica. Penelitian ini menyimpulkan: (1) Pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima; (2) Hasil analisa regresi linier sederhana menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan tepat, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan; (3) Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting oleh perusahaan, karena pemberian kompensasi yang dilaksanakan dengan tepat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas serta memaksimalkan laba koperasi.

UNMAS DENPASAR

Poluakan dkk. (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka, mulai dari pengumpulan

data, interpretasi data, dan tampilan hasil. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah 60 karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (uji t).

Penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen dkk. (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan masalah kompensasi atas kinerja karyawan pada perusahaan Warunk Bendito Manado. Sampel yang diambil adalah 34 orang dari total 34 karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden, melakukan observasi dan wawancara. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah dengan menggunakan statistik regresi sederhana dengan SPSS versi 22.00 untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dan untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi terhadap variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji t dan korelasi dapat diketahui bahwa hasil nilai thitung < ttabel berpengaruh negatif. Hasil nilai korelasi R square memiliki korelasi yang lemah. Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Sutarmiyati & Astuti (2019) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T.TIRTA INVESTAMA LAMPUNG". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Tirta Investama Lampung, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Tirta Investama Lampung yang berjumlah 52 orang dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Tehnik pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara dan studi pustaka, sedangkan pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilias, untuk tehnik analisa data menggunakan metode regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis data, disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Tirta Investama Lampung. Hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variable bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 2,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

UNMAS DENPASAR

C. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh

karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t table.

Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan dkk. (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan". Penelitian ini dilakukan pada Ajendam I Bukit Barisan Medan yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Km 7.6. Medan. Kegiatan penelitian ini direncanakan akan dilakukan terhitung sejak bulan Mei hingga Juli 2017. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah PNS di Lingkungan Ajendam I Bukit Barisan pahun 2017 berjumlah 74 orang PNS. Jumlah populasi dalam penelitian ini lebih kecil dari 100, yaitu 74 Orang. Dengan demikian penelitian ini disebut penelitian populasi, atau seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampling jenuh. hasil dalam bentuk regresi linier sederhana yaitu $Y = 7{,}541 + 0{,}413X$ dengan

UNMAS DENPASAR

determinansi sebesar 84,8%, dan secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan, dimana t hitung sebesar 20,060 sedangkan t table 1,984 pada = 5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro**)"** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso & Susanti (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat". Populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai di Biro Yayasan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang semuanya akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh disiplin kerja melalui regresi Y = 0,646 + 0,849 X. Hal ini menunjukkan pengaruh disiplin karyawan (X) terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan (Y) adalah positif sebesar 0,849, dengan demikian jika variabel disiplin kerja memiliki meningkat 0,849 maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sejumlah 0,646.

Penelitian yang dilakukan oleh Liyas & Primadi (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat". Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi yang diperhitungkan dimana dalam penelitian ini berjumlah 41 responden. Rekapitulasi hasil jawaban responden pada Disiplin Kerja (X) mendapatkan nilai rata-rata 3,64 dan Hasil Rangkuman Jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan nilai rata-rata 3,79 . Hasil ini menunjukkan bahwa kriteria jawaban responden setuju. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengacu pada t hitung > t tabel yaitu 10,770 > 2,023, maka H1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Koefisien Determinasi (R2) dengan rendemen sebesar 74,8%.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk (2021) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data

57 responden dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Studi ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mufida dkk. (2021) "Pengruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, maka dapat dibuat tabel mapping seperti berikut:

UNMAS DENPASAR

Tabel 2. 1

Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul &Tahun	Variabel				Hasil Penelitian
		Kt	K	Dk	Kk	
1	Sudarmin Manik & Nova Syafrina (2018) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kineja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau"	√			√	Hasil penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
2	Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang (2018) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Bandung)"	√			√	Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Tehadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Bandung
3	Dina Rande (2019) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara"	√			√	Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara
4	Ade Muslimat (2020) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia di Jakarta"	√			√	Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia di Jakarta
5	Tri Ratnaningsih & Ana Septia Rahman (2021) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta"	√			√	Hasil Penelitian Menunjukan Kompetensi memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta
6	Aulia Arma dkk. (2017) "Pengaruh Kompetensi Menjual, Kualitas Hubungan, dan Pengalaman Menjual Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga"	√			√	Hasil Penelitian Menunjukan Kompetensi Menjual tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan

UNMAS DENPASAR

Lanjutan table 2.1 Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

7	Lutfiyah dkk. (2020) "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia.					Hasil Penelitian menunjukan Kompetensi tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andromedia.
8	Agung Surya Dwianto & Pupung Purnamasari (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaeil Indonesia"					Hasil Peneltian menunjukan Kompensasi memiliki pengaruh Positif dan Signifikan Terrhadap Kinerja Karyawan PT. Jaeil Indonesia
9	Opan Arifudin (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT. GM)"					Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi memiliki pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media
10	Alvi Nugraha & Sri Surjani Tjahjawati (2017) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"					Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat
11	Dinus Kenelak dkk. (2016) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya"					Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi memiliki Pengaruh Positif Tehadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya
12	Angel Kralita Poluakan dkk. (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado"					Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado
13	Nirvana Monika Sangkaen dkk. (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado"					Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan PadaPerusahaan Warunk Bendito Manado

UNMAS DENPASAR

Lanjutan table 2.1 Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

14	Nani Sutarmiyati & Hesti Widi Astuti (2019) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T.TIRTA INVESTAMA LAMPUNG					Hasil Penelitian menunjukan Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan P.T.TIRTA INVESTAMA LAMPUNG
15	Nova Syafrina (2017) "Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru"					Hasil Penelitian menunjukan Disiplin Kerja memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru
16	Reza Nurul Ichsan dkk. (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan"					Hasil Penelitian menunjukan Disiplin Kerja memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) – I Bukitbarisan Medan
17	Bachtiar Arifudin Husain (2018) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)"					Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)
18	Astadi Pangarso & Putri Intan Susanti (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat"					Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
19	Jeli Nata Liyas & Reza Primadi (2017) "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat"					Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat

DINAS DENPASAR

Lanjutan table 2.1 Mapping Hasil Penelitian Terdahulu

20	Andini Dwi Saputri dkk (2021) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang"					Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang
21	Ika Isrotul Mufida dkk. (2021) "Pengruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)"					Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karoseri Meizam Body Repair

Keterangan:

Kt : Kompetensi

K : Kompensasi

Dk: Disiplin kerja

Kk: Kinerja karyawan

UNMAS DENPASAR